



Incontro metodologico Capi E/G
2-3 Marzo 2013 - Villa Rospigliosi, Pistoia

SPECIALITÀ E COMPETENZA: UN SENTIERO FRA I "CAMPI"

SINTESI DEI LAVORI

1. INTRODUZIONE

Questo documento nasce dalle riflessioni emerse durante l'incontro metodologico di branca E/G che si è svolto il 2-3 marzo 2013. Il principale obiettivo dell'incontro era quello di approfondire la valenza educativa degli strumenti metodologici delle specialità individuali e dei brevetti di competenza all'interno del Sentiero, ponendo l'attenzione anche ai campi di specialità e competenza come occasioni privilegiate per la crescita degli esploratori e delle guide in autonomia e competenza. L'incontro si è articolato attraverso l'intervento di tre relatori, due nella giornata del sabato e uno nella giornata di domenica che si sono concentrati su alcuni aspetti specifici dell'argomento. Don Luca Meacci ha approfondito la valenza spirituale della specialità e della competenza, Giovanni Gaiera si è soffermato sulla valenza educativa di tali strumenti e Silvia Bontempi sul valore della competenza e dei campi di competenza organizzati dal settore specializzazioni nazionale. Nella serata del sabato, un gioco, organizzato anche con la preziosa collaborazione degli IABZ e dei capi delle staff dei campi di specialità, ha aiutato i capi reparto a ripercorre il Sentiero di un E/G, con particolare attenzione alle specialità e al brevetto di competenza. Nella giornata di domenica, i capi reparto, divisi in gruppi di lavoro, hanno contribuito nel fare emergere punti di forza, punti di debolezza e attenzioni da tenere rispetto ad alcuni temi individuati.

2. INTERVENTI DEI RELATORI

2.1 INTERVENTO DI DON LUCA MEACCI

Competenti per servire gli altri: l'esempio di Gesù!

PARTE PRIMA

Al di là della caratteristica tecnica della Competenza, c'è un valore aggiunto che questa riveste nell'esperienza scout, ed è la dimensione religiosa e quindi cristiana del nostro essere competenti.

Per definire questo non possiamo che partire dall'esperienza di Gesù, dal suo esempio per capire cosa vuol dire essere competenti in una esperienza di comunità, di Chiesa.

Prima di tutto **si diventa competenti all'interno di una comunità, nella dinamica della relazione**; verrebbe da dire che "non si nasce imparati", ma che c'è qualcuno che diventa maestro di Specialità/Competenza e poi ti testimonia qualcosa e cerca di aiutarti affinché tu impari e faccia lo stesso per altri.

Chi è competente può donare agli altri qualcosa.

Da queste poche parole emergono già grandi orizzonti che ci aiutano a cogliere le possibili piste di catechesi. Vediamole:

- Ho parlato di **COMUNITA'**
Per gli E/G la Squadriglia, il Reparto non sono solo dei gruppi di appartenenza, ma sono un'esperienza di Chiesa, è all'interno della Chiesa che qualcuno più esperto può insegnarmi qualcosa, può mettersi a servizio per la mia crescita: nella comunità si impara ad essere per gli altri.
- Ho parlato di **TESTIMONIANZA**



“C’è più gioia nel dare che nel ricevere!”: testimoni che mi aiutano a crescere, ad essere competente, ma anche io sarò chiamato ad essere testimone di quello che conosco.

La competenza non è solo per mio diletto, ma è perché io possa essere utile agli altri, alla mia Sq., al mio Reparto... al mio Paese.

- Ho parlato di **DONO**
Il comunicare la propria competenza e il mettere a servizio degli altri quello che sappiamo fare e quello che abbiamo imparato a fare, è un’esperienza di dono di me stesso agli altri. Essere generosi per vincere il dilagante egoismo.
- Ho parlato di **RELAZIONE**
Non è una scuola, ma un incontro, uno scambio. Da questo incontro nasce e si costruisce una relazione dove avviene il **“trapasso nozioni”**. È nella dinamica della relazione che il testimone trasmette il suo sapere, la sua competenza e rende l’altro altrettanto competente.

Voi tutti sapete quanto è importante la relazione nell’ambito educativo; quanto è importante per un E/G essere valorizzato e riconosciuto come persona, in quella relazione che ha con i suoi capi Reparto; ma c’è una relazione speciale ed è quella tra ogni ragazzo, ma potremmo anche dire tra ogni capo con Gesù.

È una relazione liberante che ha la forza di comunicare uno stile di vita, un modo di essere.

Voglio ora sottolineare come quella relazione costituisce Gesù come “Maestro di Specialità e Competenza”; come, attraverso la parola, i gesti, l’uso delle mani, il discepolo impara a fare.

Prima di tutto c’è un atteggiamento positivo da parte di Gesù che BP aveva colto e ce lo ha consegnato, quando ha specificato che in ogni ragazzo c’è almeno/sicuramente, un 5% di buono:

- **Gesù conosce ogni ragazzo e sa che a lui non mancano le capacità e le potenzialità per fare e imparare a fare.** Alcuni esempi evangelici che sottolineano questo atteggiamento positivo nei confronti dei nostri E/G:
 - Quando Gesù pone un ragazzo al centro della folla e dice: “Se non diventerete come bambini...”
 - Quando all’esordio di una delle parabole sui talenti, Gesù sottolinea che ad ognuno è stato dato secondo le proprie capacità: ognuno ha ricevuto quello che era in grado di poter accogliere per poi farlo fruttificare
 - Quando nelle parabole dei talenti ci dice che ad ognuno sono stati dati dei doni da mettere a frutto per gli altri

Queste esperienze evangeliche stanno alla base della relazione tra Gesù e noi; vanno a costituire le fondamenta della comunicazione di Gesù.

È nell’ambito della relazione che Gesù comunica e si comunica, ed è in questo comunicarsi che Gesù si rivela e suggerisce a ciascuno il senso e il valore della competenza.

PARTE SECONDA

Prendo a riferimento il Vangelo di Luca, con qualche inserimento di altri evangelisti, per descrivere e ripercorrere i 5 modi differenti con cui Gesù comunica il suo essere competente:

- a) Nei primi 3 capitoli la comunicazione di Gesù è il silenzio, utilizzato per entrare nella verità di se stesso; dal silenzio nascono i miracoli.
In questi capitoli non ci sono discorsi di Gesù, poche parole che rivelano un primo compito che è quello di entrare sempre di più nelle cose del Padre (Lc 2,49 Gesù tra i dottori del Tempio).
Nel “silenzio” di Nazareth **Gesù diventa competente di umanità, impara un mestiere con un maestro di specialità che si chiama Giuseppe.**
- b) Nei capitoli dal 4 al 9 la comunicazione si sposta sul fare, in particolare sui **Gesti e i Miracoli**: il silenzio di Nazareth ha reso competente Gesù che ora può fare.....
Si prendono a riferimento alcune guarigioni operate da Gesù:
 - del sordomuto (Mc 7,31-37) che viene guarito prima nell’udito e poi nel parlare: prima si ascolta, si apprende, poi si parla, poi si fa;
 - del lebbroso (Lc 5,12-16) persona incapace di comunicare: perché se non comunichi, non entri in relazione con gli altri, non puoi apprendere, non puoi diventare competente perché rimani sempre ai margini;
 - del paralitico (Lc 5,17-26) persona impossibilitata a fare, viene abilitata da Gesù a fare. Da sottolineare come in questa narrazione l’abilitazione è resa possibile dall’Impresa di una Squadriglia che si è messa in testa di portare quell’amico paralitico fino da Gesù, portandolo su per i tetti e calandolo nella stanza dove era Gesù;
 - dell’uomo dalla mano inaridita (Lc 6,6-11): ti guarisco perché tu possa fare; ti ristabilisco in forze per fare;
 - di un cieco (Gv 9,1-7) dove Gesù sputa per terra, con la saliva fa del fango e poi lo spalma sugli occhi: per imparare devi vedere; è attraverso l’esperienza che si impara: imparare facendo !
- c) Nei capitoli dal 10 al 18 la comunicazione si sposta all’ambito verbale. Gesù spiega i gesti e i miracoli ai suoi discepoli. La competenza ha bisogno anche di buone basi teoriche, la spiegazione per comprendere quello che stai facendo e anche per capire come fare a realizzare quello che hai ideato. La comunicazione di Gesù ha bisogno di tempo per farsi comprendere: per spiegare il suo messaggio è necessario dedicare tempo (la sua vita è condensata in un Vangelo che si legge in 2 h): in controtendenza con la comunicazione odierna che è istintiva e istantanea.
Oggi si vuole tutto e subito, si vuole fare senza sapere.
- d) Nei capitoli dal 22 al 23 vi è il massimo grado della comunicazione di Gesù: **la Passione**: espressione massima della competenza che diventa dono, offerta totale di se agli altri. Gesù sembra dirci: io sono diventato competente e tutto quello che so e conosco ve lo dono senza riserve.

- e) Infine al capitolo 24 il culmine della comunicazione di Gesù: **la Risurrezione**. Gesù risorge per essere sempre con noi, per essere, mediante il dono dello Spirito Santo, sempre in noi per renderci competenti come lo è lui.

PER CONCLUDERE.....

Prendo spunto da due figure, Pietro e Paolo, solo per delineare alcuni tratti significativi dell'atteggiamento che il capo deve assumere nella sua azione educativa verso i suoi ragazzi: **Pietro - At 3,1-8 ; Paolo - At 20,17-38**

2.2 INTERVENTO DI GIOVANNI GAIERA

La valenza educativa di specialità individuali e brevetti di competenza

Faremo una riflessione su 3 assi:

IDENTITÀ (o meglio **FARE UMANITÀ**),
RELAZIONI,
POTERE.

Non mi piace il termine **IDENTITÀ**, perché l'identità è una trappola, siamo in un periodo di deliri identitari, identità che tagliano e dividono, siamo pluri-identitari (siamo uditori e parlatori, figli, genitori, mariti, mogli...). L'identità è un processo, non è una definizione, è un continuo cambiamento, la poliedricità è sempre più una caratteristica in questo contesto multiculturale dell'identità. Invece in questo periodo sentiamo sempre tanti richiami all'identità, ai valori non negoziabili, al bisogno di riaffermarsi dell'identità, del suolo e del sangue.

Cosa c'entrano l'identità e il fare umanità con specialità e competenza?

Perché **specialità e competenza per un E/G sono strumenti concreti attraverso cui costruire, ricostruire e modificare l'identità, farsi umanità. Aiutano a capire la propria identità, a imparare a farsi umanità e crescere nell'umanità**. Sono strumenti potenti, dispositivi dinamici, attrezzi di lavoro attraverso cui un ragazzo può scoprire e capire se stesso, capire cosa gli piace, scoprire e imparare a fare cose nuove, per cosa è portato, quello che ha già (il dono che gli è stato dato), quello che ha dentro, quello che ha costruito nella sua storia fino ad adesso, perché anche quello che ha già costruito è storia in quanto fare umanità. Già nel grembo materno non siamo solo natura ma anche cultura, tutti noi siamo una mescolanza di natura e cultura. Ognuno arriva da una storia, cerca di capire a che punto è, per capire quello che di nuovo vuole diventare.

La **specialità** è lo strumento potente della scoperta (questo è uno dei cambiamenti attuati nel nuovo sentiero). La specialità incontra la modalità di oggi dei ragazzi di essere multi-identitari (multitasking), per scoprire le tante facce di se stessi. La specialità è una possibilità, **è uno strumento in mano ai ragazzi per definirsi e ridefinirsi**. La specialità può essere una grande occasione ma anche un'occasione mancata, dipende da come il ragazzo sta dentro a questo processo e da come noi lo accompagniamo in questo processo di ridefinizione. Può essere un processo finto, esterno, uguale per tutti oppure può essere una costruzione personale, un processo vero per il ragazzo.

Esiste uno strumento che è la **carta di specialità** che aiuta tutti a ragionare in termini di processo, o meglio di **progetto**, in quanto aiuta il ragazzo (e noi) a definire:

- perché voglio arrivare là
- da dove parto
- chi mi dà una mano per farlo
- come interpreto l'arrivare là

La stessa specialità è vissuta e interpretata in modo diverso, perché i punti di partenza e le prospettive, i sogni, sono diversi. Non è indifferente usare o non usare la carta di specialità, può essere usata comunque male, può diventare solo una sovrastruttura, **l'importante è attivare e accompagnare un processo di questo tipo che è di ridefinizione: da dove si parte e dove si vuole arrivare**. L'importante è il **DELTA**: quello che dà senso al percorso e permette di valutarlo è il delta, non esiste un finale o un risultato predefinito da raggiungere. Qualcuno anni fa aveva chiesto di fissare 'un minimo sindacale' sotto cui non si può stare per avere riconosciuta una specialità o un brevetto. Ma la specialità è un processo, è un modo per sperimentarsi e per dire anche "questo non mi piace, non è fatto per me". Se il punto di partenza è diverso, vien da sé che è diverso anche il punto di arrivo e non è detto che ogni specialità debba essere conquistata per forza.

Creare identità non è possibile se non all'interno di **RELAZIONI**, cresciamo in umanità in quanto siamo in relazione con altri. È lo specchio che gli altri ci offrono che spinge alla ri-definizione continua di noi stessi.



La specialità, grande strumento di vita, grande possibilità di provarne tante in un anno, è una cosa veloce ma è legata a come la fai. Si gioca dentro alla storia comune delle relazioni, che sono le relazioni del reparto. Le specialità stanno dentro la storia del reparto, crescono con la storia del reparto. Se il sentiero di un E/G è la sua impresa individuale-personale, l'impresa cioè la rete di relazioni è l'intersecarsi dei sentieri individuali, ovvero il sentiero collettivo, di conseguenza allora è il sentiero collettivo che genera interesse a sperimentarsi in alcune specialità.

È impossibile che la vita di reparto di un anno possa offrire tutta la varietà delle specialità, però molte devono starci. Non è un percorso individuale, qualcosa da acquisire chissà dove che poi viene verificato con le prove tipo esame universitario all'interno del reparto. Se l'impresa come sentiero collettivo (cioè come incrocio dei sentieri individuali) funziona e regge, le imprese di reparto e di squadriglia diventano grandi occasioni affinché si mettano in moto meccanismi di autonomia e competenza.

Se le **specialità** vanno incontro a un "abito culturale" del momento dei ragazzi, ma comunque di tutti (noi per primi), ovvero provare più cose in contemporanea, la logica del multitasking... la **competenza** è una scommessa! Che in questo mondo del multitasking, dove un ragazzo prende tanti pezzi un po' da tutte le parti, ad un certo punto nel farsi umanità e nel ridefinirsi come identità, può scattare una passione più grande. La scommessa è quindi che, proprio per questa dinamica di scoprire, il ragazzo possa scoprire e tirar fuori una passione più forte e quindi orientare tutti gli altri percorsi e il fare identità verso una direzione più forte e dominante, che non le nega ma le finalizza.

Il **brevetto** è questo: il processo individuale di ridefinizione di se stesso.

Nel momento in cui per un ragazzo, all'interno della storia delle relazioni che si creano, il ridefinire la propria identità diventa più forte, lui si riconoscerà e verrà riconosciuto competente in qualcosa, di conseguenza quando avranno bisogno lo cercheranno e lui si renderà disponibile.

Il brevetto è un progetto personalizzato. Potevamo scrivere l'articolo in modi diversi: "l'E/G giunto ... potrà conquistare il brevetto" oppure "l'E/G giunto ... dovrà conquistare il brevetto" invece abbiamo semplicemente detto "l'E/G giunto ... conquisterà", perché il brevetto è uno strumento alla portata dell'E/G, perché se lo costruisce lui attraverso la **carta di competenza, il maestro di competenza, maestro di specialità**... Per cui il brevetto di Sherpa ad esempio può voler dire avere la specialità di sarto perché mi sono fatto lo zaino.

Esiste ovviamente il rischio di fare il patchwork, ovvero "ho 3 specialità diverse, guardo i brevetti, cosa posso fare con questi???" Il processo è quello di dire "hai preso queste specialità, queste altre le volevi prendere ma non ci sei riuscito, che cosa di questo provare e riprovare sta venendo fuori come la cosa più bella che hai fatto e che vorresti continuare a fare meglio, tentando di navigare e immergerti piuttosto che surfare in superficie?". Perché col surf di solito si sta in piedi e da soli, mentre per navigare si usa una barca, dove stiamo seduti e ci si sta anche in due, ci si può fermare, mettere l'ancora, indossare maschera e boccaglio e vedere cosa c'è sotto.

Il brevetto, così come anche la specialità, va verso la prospettiva della responsabilità, tutta la PPU è un processo che partendo dal lupetto arriva alla partenza, passando attraverso Scoperta, Competenza, Responsabilità per tre volte, **tutta la nostra crescita non è lineare ma a spirale** (scoperta-competenza-responsabilità generano scoperta-competenza-responsabilità).

Tutto si gioca in una rete di relazioni che è il reparto, cioè i contesti e le strutture in cui un E/G sta (squadriglia, reparto, alta squadriglia, Con.Ca....). Esistono delle connessioni in questa rete di relazioni (maestro di competenza, maestro di specialità) che sono dei ruoli dentro a questo percorso del reparto, per agire sulla responsabilità e sulla competenza, acquisita e da acquisire.

Queste relazioni possono anche essere esterne al reparto: sia singole, come maestro di specialità e soprattutto maestro di competenza (dando magari qualche dritta ai soggetti!), sia anche relazioni 'gruppali', come nei campi di specialità e competenza.

Il farsi umanità si gioca quindi in una rete di relazioni, siamo sospesi in una ragnatela di significati che contribuiamo noi a costruire e sono il pensiero comune che vogliamo realizzare, ovvero la cultura del reparto o della squadriglia che è fatta dal contributo di ognuno.

Questo complesso meccanismo di definizione e ridefinizione di se stessi all'interno di definizione e ridefinizione collettiva è grande stimolo per farci umanità, in termini di autonomia, di crescita nella capacità di scegliere, di dare un contributo alla costruzione collettiva. Si è responsabili perché si è competenti, non si è responsabili perché si è grandi, non è legata all'anagrafica ma la responsabilità è legata all'esperienza.

Tutto questo è possibile in modi diversi, in base a come noi interpretiamo il **POTERE**. Il potere è inevitabile nelle relazioni, non è una bestemmia, è una realtà delle relazioni umane, può essere interpretato e giocato in tanti modi diversi, anche opposti. Tutto questo processo possiamo dirigerlo noi, e quindi esprimiamo un certo potere, oppure noi **possiamo esprimere il nostro potere come garanti delle condizioni affinché tutti i singoli poteri possano esprimersi, crescere, incontrarsi**... Perché o questo processo è in mano all'E/G e lo aiuta a ridefinirsi in termini di continua identificazione, o diventa un 'teatro dei pupi', dove è palese che qualcuno li muove.



Questo sistema ci interroga su come noi ci poniamo come giovani adulti in termini di potere verso questi ragazzi; questo è uno snodo centrale perché il rischio che stiamo correndo è di vivere il reparto come 'branchi con i peli e le tette'. Così non funziona! O meglio, funziona ma non è questo, sembra che funzioni nella logica del controllo, ma non genera autonomia, identità, umanità, voglia di novità. Il problema è come noi esercitiamo il potere, che è un potere enorme. **Se esercitiamo il potere come controllo, impediamo che il potere in quanto potenza (cioè possibilità di esprimersi) possa svilupparsi nei ragazzi.** Poi ce la possiamo venire a raccontare dicendo che non è nel PEG. Attenzione quindi a usare il PEG come confine e come limite! Il confine non è il PEG, perché tutto quello che nasce in questa dinamica di protagonismo e che genera protagonismo, sta in qualunque PEG, purché ovviamente stia dentro i limiti della costituzione, del codice civile, della vita comune. Il resto sono solo 'sovrastutture'.

Se i ragazzi nel reparto non trovano l'occasione di vivere da protagonisti, dove la trovano? Perché oggi il mondo in cui vivono non permette loro di viverlo da protagonista ma da consumatori, di cose ecc... fatte da altri, di essere eterne cicale. Questa non è una logica che genera protagonisti, ma è la logica dei percorsi predefiniti. La trasgressione di per sé è fisiologica e normale, ben venga perché può essere occasione di crescita, ma dove non c'è protagonismo la trasgressione è inevitabile perché diventa l'unico modo per essere protagonisti.

Il potere nostro delle relazioni che giochiamo come singolo capo coinvolge anche staff e comunità capi, perché queste sono scelte di comunità capi su come porsi nelle relazioni all'interno delle unità che cercano di accompagnare come capi.

Qui dentro c'è la potenza e il grande rischio dell'utilizzare specialità e competenza come strumento per fare nuova umanità perché ogni singolo E/G possa capire come farsi nuova umanità.

Il reparto lo possiamo vivere come una monarchia assoluta, una repubblica presidenziale oppure come una repubblica parlamentare. Quest'ultima è un tipo di democrazia particolare perché non è una democrazia indefinita ma una "**democrazia dei consigli**", che ha il suo parlamento nel Consiglio della Legge, il Governo nel Consiglio Capi (esegue cosa dice il parlamento), e ha nello staff, lo staff del presidente della repubblica, il garante della costituzione cioè il garante che il modo di gestire il potere avvenga come sperimentazione della frammentazione dei poteri, come assunzione di poteri differenti da parte di chi prende in mano pezzi della sua storia.

2.3 INTERVENTO DI SILVIA BONTEMPI

La competenza e i campi di competenza organizzati a livello nazionale dal settore specializzazioni

Le 3 M:

META: sapere qual è la nostra meta, cioè sviluppare nei ragazzi il desiderio di crescere, di vivere una vita piena. Il campo di competenza è uno "scatto fotografico" nel viaggio dei nostri ragazzi verso la vita piena.

MOMENTO EDUCATIVO: dobbiamo aver chiaro in quale fase della crescita si trovano i nostri ragazzi. Gli E/G si trovano in una fascia della crescita ampia ed impegnativa.

MOVIMENTO: i ragazzi sono sempre in movimento:

- vivono in una moltitudine di situazioni che cambiano (movimento esterno)
- vivono il movimento del loro corpo, cambiamenti rapidi
- vivono dei forti cambiamenti e movimenti emozionali

E' il momento in cui percepiscono che sono fatti ad immagine di Dio senza razionalizzarlo, percepiscono il desiderio di infinito ed il senso di solitudine, e lo percepiscono semplicemente vivendo le cose semplici, come stare davanti ad un fuoco, o camminare in un bel sentiero di montagna.

E' il momento il cui cambiano i sogni, i desideri (spesso cercano il "successo"), è un'età di continui movimenti, sono "triturati" come nella centrifuga della lavatrice!

A cosa servono specialità e brevetti?

Ad imparare a dare un senso alla nostra vita acquisendo delle competenze che mettiamo a servizio degli altri.

Storia della befana ("Cara vecchia Befana", Aldo Pascolini)

La befana era una bellissima fata che abitava in un castello, passava il tempo ad oziare ed ammirarsi allo specchio. Un giorno nel bosco incontra dei bambini, figli di un taglialegna, orfani di mamma. I bambini la portano a casa loro e le fanno vedere il presepe,



che però era senza stella cometa. La fata Befana allora con una magia tira fuori una bella stella cometa. In quel momento capisce che è bello fare qualcosa per gli altri mettendo a frutto le proprie competenze. [...]

Le 4 B della Befana:

BELLA -> imparare una tecnica ci permette di conoscerci

BRAVA -> una volta imparata una tecnica diventiamo bravi nell'usarla

BRUTTA -> la befana legge la realtà, la realtà non le piace e usa le sue competenze per cambiare le cose per gli altri, non per sé stessa

BEFANA -> in un solo giorno dà compimento alla sua vita, dandole un senso per gli altri

Perché proporre i campi di competenza?

- Perché sono eventi nazionali, **occasione unica per i nostri ragazzi per incontrare altri ragazzi da tutta Italia che vivono il loro stesso momento di crescita;**
- Perché sono un **passo importante verso l'autonomia**: quando i nostri ragazzi sono pronti, vanno mandati da soli, perché è un'occasione unica.

STATISTICHE per riflettere:

TIPOLOGIA DI CAMPO

I campi più gettonati sono pioneristica ed animazione espressiva. Perché?

Perché sono le tecniche più utilizzate ai campi? Perché hanno bisogno di rinnovarsi perché siamo troppo ripetitivi nelle attività che proponiamo?

ALLA DOMANDA "come pensi di utilizzare le conoscenze acquisite al campo?" la maggioranza dei ragazzi risponde "per portare novità nella vita di reparto". Bisogna riflettere sul perché: si annoiano in reparto? Proponiamo loro sempre le stesse cose? E' importante quando tornano dal campo dare loro il giusto spazio per portare le novità di cui hanno necessità.

Brevetto animazione liturgica non c'è più perché i ragazzi non si iscrivono. Perché? Perché non serve? Perché le specialità legate a questo brevetto non sono valorizzate nei nostri reparti?

TIPOLOGIA DI RAGAZZI

Ai campi ci sono ragazzi molto eterogenei per età e per tappa, quindi c'è difficoltà a calibrare la proposta per tutti.

CHI DECIDE IL CAMPO DI COMPETENZA?

Nel 20% dei casi viene deciso dal capo reparto e non dal ragazzo.

CARTA DI COMPETENZA: non molto usata. Ai campi è stato previsto un momento istituzionale per condividere le carte di competenza di tutti.

Educare vuol dire tirare fuori, non mettere dentro, far venire fuori, dare strumenti ai ragazzi per imparare ad ascoltarsi. Per godersi le cose bisogna essere competenti (vale sia per i ragazzi che per i capi), la competenza ci rende leggeri per apprezzare le cose che viviamo.

3. CONTRIBUTI DEI GRUPPI DI LAVORO

3.1 SPECIALITÀ E BREVETTI NELLA VITA DI REPARTO

DIFFICOLTÀ

- Tempistica: spesso i tempi per la conquista delle specialità si allungano molto.
- Spesso prendere una specialità risulta poco stimolante e fine a sé stesso, come se fosse un “compitino a casa”, un percorso strutturato che spesso i ragazzi rifiutano.
- I brevetti sono troppo spesso un’utopia per i ragazzi, una cosa irraggiungibile.
- Poca progettualità dello staff e poca visione d’insieme: spesso noi capi non abbiamo idee sulle cose da far fare ai ragazzi per le specialità e facciamo far loro altre cose che magari sono in più, quando basterebbe guardare alle esigenze di imprese, squadriglia, reparto per tirar fuori cose utili da fare.
- Perdita di entusiasmo per specialità e brevetti nel corso della crescita “anagrafica” del ragazzo.
- Lasciare tutto in mano ai ragazzi può ridurre la creatività degli impegni.
- Si possono incontrare delle difficoltà qualora i Capi Sq. non siano in grado di gestire le progressioni personali dei più piccoli.
- Legare le specialità alle imprese può generare sempre delle specialità “standard” (fotografo, cuoco, etc.).

PUNTI DI FORZA

- Protagonismo del ragazzo: utilizzare le specialità il più possibile inserendole nel normale svolgimento della vita di reparto, coinvolgendo il ragazzo e mettendolo al centro.
- Sana competizione.
- Vivere tutto come un’impresa: l’ideazione dell’impresa deve essere ben curata in modo che i posti d’azione siano scelti congrui alle specialità.
- “Scoprire” le specialità: fare esperienza di una specialità senza sapere di doverla prendere.
- Laddove i brevetti sono inesistenti, abbassare un pochino (ma non troppo) il livello per iniziare e stimolare a prendere il brevetto.
- Brevetto “cucito” sull’EG: commisurato al tipo di persona.

ATTENZIONI DA TENERE

- Riportare le esperienze dei campetti di specialità e competenza in reparto per motivare ed entusiasmare gli altri.
- Visualizzazione grafica del sentiero.
- Entusiasmo del capo reparto nella proposta di specialità, brevetti, campetti.
- Competenza del capo che, per proporre con entusiasmo, deve anche sapere cosa propone.
- Sfruttare anche persone esterne come maestri di specialità.
- Se è giusto che la specialità possa anche esser data dopo aver dimostrato la competenza, come si vive la progettualità? La progettualità si vive con il Brevetto, dando le specialità in questo modo si favorisce la fluidità del sentiero

3.2 EVENTI DI PROGRESSIONE PERSONALE INDIVIDUALI

DIFFICOLTÀ

- Le specialità vanno affrontate ad alto livello altrimenti si corre il rischio di creare “eventi doppiati” delle Piccole Orme.
- Con accorpamenti tra specialità dell’ultimo minuto, a causa del numero basso di iscritti, si rischia di far perdere interesse agli E/G o di insegnare tecniche non utili ai fini della specialità.
- Il campetto può richiedere un impegno di tempo eccessivo, soprattutto se sommato al campo estivo ed a un eventuale pre-campo di squadriglia.

PUNTI DI FORZA

- Confronto con E/G di altre zone: si fanno nuove amicizie e si portano in reparto tante novità che invogliano gli altri alla partecipazione collettiva della vita di reparto.
- Le tecniche insegnate da capi competenti permettono di raggiungere obiettivi più alti e sfidanti rispetto a quelli del reparto.
- Entusiasmo contagioso al ritorno dell’ E/G in reparto, che spinge altri ragazzi a partecipare ai campetti.



- Avere specialità affini all'interno dello stesso campetto, permette all'E/G il coinvolgimento in specialità che potrebbero interessargli.

ATTENZIONI DA TENERE

- Riportare le esperienze dei campetti di specialità e competenza in reparto per motivare ed entusiasmare gli altri.
- Proporre con modalità coinvolgenti ed entusiasmanti i campetti di specialità e competenza a tutto il reparto (un buon lancio fa miracoli!).
- Spiegare approfonditamente come si svolgono i campetti e la validità della proposta per superare la paura di mandarli da soli, soprattutto la paura dei genitori nel lasciarli partire in autonomia.
- Compilare attentamente le schede, evidenziando solo le informazioni fondamentali, ricordando che lo staff vede i ragazzi per solo tre giorni e che la scheda è l'unico strumento per farsi una idea sull' E/G. Se necessario contattare personalmente lo staff del campetto.
- Le staff dei campetti devono proporre delle attività che possano essere spendibili e riadattate durante la normale vita di reparto.

3.3 MAESTRO DI SPECIALITÀ

PUNTI DI FORZA

- Il campo di specialità risponde alle esigenze di: protagonismo, motivazione e responsabilità.
- Per gli R/S il ruolo di MdS è un modo per dare continuità all'essere competente.
- I MdS R/S ed esterni al mondo scout possono essere più stimolanti e carismatici; i secondi offrono una forma di inserimento e collaborazione con il territorio.

PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il ruolo del MdS vissuto nella vita di reparto e nei campi regionali può essere vissuto come un impegno in più e se non inserito bene nel sentiero dell'E/G, un po' dispersivo nella tappa della competenza.
- Ci deve essere attenzione da parte dello staff nel proporre e individuare gli E/G adatti per fare il MdS nei campi di specialità.
- Ci deve essere attenzione da parte della staff nell'utilizzo del MdS esterno poiché ha meno sott'occhio il sentiero dei ragazzi e a volte è proprio lontano dal mondo scout.

ATTENZIONI DA TENERE (da parte della staff)

- Inserire e valorizzare il ruolo del MdS all'interno del brevetto.
- Calibrare lo strumento MdS alle esigenze del ragazzo.
- Avere una continuità dei capi della staff: questo garantisce di poter seguire in modo continuativo il sentiero dell'E/G per meglio proporgli di fare il MdS.

3.4 ATTENZIONI DEL CAPO NEL PERCORSO DI SPECIALITÀ E BREVETTO

- Le Specialità e i Brevetti devono essere raggiungibili da tutti!
È importante che la scelta delle specialità e il numero facciano essere le specialità stesse e il brevetto obiettivi ambiziosi ma raggiungibili!
- Maestri di specialità... "di qualità"
- Cercare maestri adatti, competenti in prima persona, e non accontentarsi sempre del primo che capita o del Capo Reparto.
- Allo stesso tempo è anche vero che per un ragazzo del primo anno può essere positivo che il maestro di specialità sia lo stesso capo squadriglia, figura autorevole di riferimento.
- Esiste effettivamente il problema del dilattamento dei tempi per prendere una specialità: sarebbe preferibile dare una scadenza precisa alla specialità in modo che il ragazzo non se la trascini per più di un anno!
- Quando occorre cominciare a parlare di brevetti? Quando è necessario per il ragazzo ragionare in termini di brevetto più che di singola specialità?
Il primo anno di reparto è utile ragionare di singola specialità, ma già dalla seconda specialità occorrerebbe avere in mente un brevetto verso cui lavorare.
È necessario anche che ci sia elasticità sulle specialità e prove da inserire nel percorso del brevetto (es. per il brevetto di sherpa posso prendere sarto e cucirmi lo zaino!).

- Come fare perchè le specialità siano veramente calate nella vita di reparto? In questo contesto quale può essere il ruolo del Capo Reparto?
In una prima fase dopo l'ingresso in reparto dal branco i ragazzi possono confermare le specialità: i loro sogni e le loro abilità possono essere utili anche per la nuova squadriglia. Questa conferma avviene semplicemente attraverso il "Fare" (incarichi di sq, imprese...), no esami e no automatismi.
Successivamente diventa una scelta! Seguendo: interessi, imprese, stimoli che vengono dalla sq, curiosità di sperimentarsi in qualcosa di nuovo. In questo momento il ruolo del capo è quello di dare opportunità occasioni per mettersi alla prova, coinvolgere in maniera costruttiva per realizzare attività, giochi...

4. CONCLUSIONI E PRINCIPALI ATTEZIONI PER IL FUTURO

- Le specialità e i brevetti devono essere un meccanismo spontaneo, naturale perché inseriti in ciascun momento della Vita di Reparto e nel Sentiero dell'E/G. IMPRESE GENERANO SPECIALITA' E SPECIALITA' INDIVIDUALI GENERANO IMPRESE.
- Come capi reparto: "stiamo in reparto"! Nel senso di fare INSIEME la parte di Sentiero comune, per curare la relazione, avere il tempo di osservare gli E/G ed essere capaci di E-DUCARE.
- Curiamo la progettualità delle specialità e dei brevetti: all'inizio del percorso in reparto si conquistano una, due specialità poi si comincia subito a pensare al Progetto del Brevetto. E tutto con il riferimento alla carta della specialità e del brevetto.
- Curiamo il ritorno a casa dopo un campo di specialità/competenza: diamo all'E/G lo spazio di illustrare, far vedere, raccontare (per renderlo protagonista e per alimentare negli altri la voglia di vivere un'esperienza simile)
- Smettiamo di essere creatori di attività e facciamo lavorare di più gli E/G per imprese! L'attività preparata dai capi può essere la sorpresa, ciò che genera occasioni...e questo si può fare solo se come capi siamo competenti, così possiamo davvero stimolarli ad acquisire nuove tecniche.
- Tutto ciò che proponiamo deve essere REALE e soprattutto riesce se vissuto all'ARIA APERTA.

Silvia, Paolo e la pattuglia E/G Toscana